

PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

1. TÍTULO DEL CURSO

Gestión Organizacional Sostenible (G.O.S.) – Primera Parte
--

2. DOCENTE A CARGO Y EQUIPO DOCENTE

APELLIDO Y NOMBRE	
Docente Titular	Raúl E. Miranda
Docente Adjunto	Leonardo M. Mertel

3. JUSTIFICACIÓN – FUNDAMENTACIÓN

G.O.S. es una propuesta de extensión académica destinada al fortalecimiento de las cualidades directivas de aquellas personas sujetas a responsabilidades de liderazgo en el seno de organizaciones.

Su contenido incorpora el sorprendentemente caudaloso aporte que las ciencias del comportamiento han contribuido últimamente al desarrollo organizacional, del cual nuestra oferta es uno de sus capítulos sustanciales.

Originariamente aplicado en el área empresaria, éste conjunto de hallazgos, que configuran en sí una tecnología de dirección, se ha ido permeado progresivamente a otros ámbitos como el de servicios y, sucesivamente, al educativo, salud, financiero, ONG's, sector público en todos sus niveles y poderes, siendo incorporado en las Normas Internacionales ISO de excelencia de la serie 9000 que a su vez son la directriz internacional en las diferentes guías de evaluación de calidad organizacional en cada nación.

G.O.S. incorpora la actualización de todos los avances que consolidan el desempeño de las organizaciones que sobresalen por su aporte al desarrollo de sus respectivas comunidades, que se han ido elaborando en las últimas décadas del siglo anterior y en las del presente.

Nuestra propuesta es aportante en el sentido de que articula un sinnúmero de conclusiones documentadas en las más diversas publicaciones científicas, con el agregado de que los integrantes del cuerpo docente en su calidad de consultores externos, tienen vasta experiencia en asistir a los niveles directivos de las más diversas organizaciones en ésta temática, lo que viabiliza su aplicabilidad en nuestro contexto. Ésta articulación de la vastedad de propuestas provenientes de muy diferentes escuelas e instituciones, ofrece una consistencia paradigmática cuya cohesión y coherencia suscita adhesión y motivación elevada entre los integrantes de nuestra actividad.

En el punto de partida de la dinámica pedagógica circular de G.O.S. cada integrante tiene la oportunidad de internalizar un eje de convicción personal que le ha de asistir en las más variadas circunstancias que deba afrontar.

Esa transituacionalidad, su coherencia y su correspondiente sensación de centralidad que elabora un líder auténtico, le han de permitir irradiar las capacidades trasformativas que depara la alta cohesión, al resto de los integrantes de la organización, por lo cual es claro que el dial del sistema de liderazgo se desplaza desde los sistemas de autoridad al de los de influencia.

La dinámica de circularidad se entiende en éste capítulo extensible a los restantes que integran la propuesta, también como la coherencia del "adentro" y el "afuera", es decir, que para liderar eficientemente, primero se requiere adentrarse en las técnicas enfocadas en el **liderazgo interior**, para poder luego entonces liderar a los demás...ya que no puede dar aquél que no tiene. En ese punto, se accede a la creación de credibilidad como resultante de la coherencia del líder. El círculo se cierra, en la dinámica de ésta propuesta, en la exposición que cada integrante voluntariamente ofrece pormenorizadamente en sus logros de aplicación. Simétricamente, cada exposición puede contener la dilucidación de dificultades que serán asumidas por medio de la contención prevista en ésta actividad, con evidente aporte a los integrantes de la revelación compartida.

Este enfoque **salugénico**, presentado como ejemplo, se ha de reiterar sucesivamente en los nueve capítulos descritos en el programa que se adjunta. De esa manera, se aporta, no solo a una instancia de adquisición de conocimientos formales, sino que trascendiendo ese necesario peldaño, se facilita la adquisición de saberes que se anclan en los recursos inherentes a la propia identidad, trascendiendo la capacitación hacia la formación.

En ese sentido, se han de desarrollar, como en el ejemplo mencionado de irradiación del auto-liderazgo, a lo largo del programa capítulos centrales relativos a:

- El sistema de motivación, adhesión, pertenencia y compromiso
- La gestión del significado
- Nuevos roles ante la definición expandida de la organización
- El enlace entre marketing y "endomarketing"
- La gestión del vínculo con las partes interesadas en el desempeño de la organización
- Los métodos y herramientas de creatividad personal y grupal
- El diseño del sistema innovativo desde un nuevo proceso decisorio
- Desarrollo de la cultura organizacional como capítulo central del capital intangible
- Claves de la gestión del nivel superior: la construcción de una estrategia asumida y compartida por todos los integrantes de la organización

4. OBJETIVOS

Este programa se basa en proporcionar herramientas de Dirección que permitan acceder a:

- **La conciencia de** nuestras capacidades de reformular y asumir conjuntamente estrategias personales, de organización, comunitarias y sociales.
- **Revalorar un sano esquema de prioridades** enriquecedoras, convirtiendo los obstáculos o peligros en oportunidades creativas y de desarrollo.
- **Conectarnos con los recursos disponibles de nuestra energía creadora**, comprendidos tanto en nuestros talentos como en nuestras debilidades, cuyo despliegue abre las puertas a la revelación del placer de trabajar y de sentirnos valiosos.
- **Nos asegura** un camino de fortalecimiento asertivo individual y grupal,
- **Conectándonos** con una visión trascendente de los hechos que orienta y da sentido hasta a la más sencilla de nuestras acciones cotidianas.
- Este enfoque privilegia el **desarrollo de las personas y de su contexto comunitario**
- **Nos provee** los términos pormenorizados del know-how que facilita su exitosa puesta en práctica (management).

De esta manera se trasfiere tanto conocimiento conceptual, como tecnología de dirección; asegurándose en consecuencia, una sólida integración entre el “para qué”, el “por qué” y el “cómo” de cada una de las acciones y decisiones ejecutivas.

5. PROGRAMA A DESARROLLAR

La temática está orientada a conectar al participante con la información y con las herramientas de acción necesarias para que, con su participación, **visualice una nueva imagen de sí mismo, de su grupo, de su realidad, de su organización y de su futuro.**

- **NUEVOS ESCENARIOS DE LIDERAZGO:** Liderar o ser liderado. Las más acuciantes paradojas del líder moderno. Presentación del nuevo sistema de respuestas y presentación de las técnicas derivadas. Técnicas de comunicación, contagio, soporte, contacto, animación, estímulo, celebración, formación y evaluación. Presentación del nuevo proceso decisorio.
- **DESARROLLO DEL PROPIO POTENCIAL:** Verán que dentro de cada uno existen capacidades ocultas para la solución de problemas. Desarrollo de los comandos esenciales del Ser. Despliegue del sistema de objetivos y su correspondiente medición: el tablero de comandos.
- **RECREACION DEL SENTIDO Y LA VISION:** Viejos vinos en nuevos odres. La conciliación de muchos términos de la sabiduría tradicional con lo más actualizado de la ciencia. Formulación de la visión integral a partir de la congruencia entre los sentidos personales y los organizacionales.

6. BIBLIOGRAFÍA

Autor	Título	Editorial
Nathaniel Branden	La autoestima en el trabajo	Paidós
Nathaniel Branden	La psicología de la autoestima	Paidós
Harari-Weintraub	Desarrolle su cerebro derecho en 30 días	Edaf
Giorgio Merli	La gestión eficaz	Díaz de Santos
Stalk - Hout	Compitiendo contra el tiempo	Limusa
Dalai Lama	El arte de vivir en el nuevo milenio	Grijalbo
SBA	El plan de negocios	Díaz de Santos
Carl Albrecht	El radar empresarial	Paidós
Philip Kotler	El marketing de las naciones	Paidós
Ken O'Donnell	Endocalidad	Oniro
Daniel Goleman	La inteligencia emocional en la empresa	Vergara
Masaaki Imai	Kaizen	Cecsa
Tom Peters	El círculo de la innovación	Rev.Negocios
K. Albrecht	Gerencia del servicio	Leguis
Daniel Denison	Cultura corporativa	Leguis
Fritz Perls	Dentro y fuera del tarro de la basura	4 vientos
Covey	Los siete hábitos de las personas altamente efectivas	CC
Berry	Un buen servicio ya no basta	Norma
Assagioli	Ser transpersonal	Gaia
Nelson	1001 maneras de recompensar a los empleados	Norma
Virginia Satir	Vivir para crecer	Pax
Virginia Satir	Vivir para amar	Pax
Blanchard	Administración por valores	Norma
Albrecht	La misión de la empresa	Paidós
Mintzberg	El proceso estratégico	Prentice Hall
Peppers y Rogers	Uno por uno: el marketing del siglo XXI	Vergara
Jack Trout	El Nuevo Posicionamiento	Mc Graw Hill
Rosander	Los 14 puntos de Deming aplicados a los servicios	Díaz de Santos
Giorgio Merli	La calidad total como herramienta de negocio	Díaz de Santos
C. Grönroos	Marketing y gestión de servicios	Díaz de Santos
Richard F. Gerson	Cómo medir la satisfacción del cliente	Grupo Editor
Alberto Alexander	La mala calidad y su costo	Addison Wex.
Covey, Merrill, Merrill	Primero lo primero	Paidós
Tom Peters	En busca del UAUU	Rev. Negocios
Rupert Sheldrake	Siete experimentos que pueden cambiar el mundo	Paidós
Andrea Semprini	El marketing de la marca	Paidós
Jack Lawson	Endorfinas	Obelisco
Collins/Porras	Empresas que perduran	Norma
Kotler-Haider-Rein	Mercadotecnia de localidades	Diana
Joel A. Barker	Paradigmas	Mc Graw Hill

7. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

- Seguimiento del aporte participativo de cada clase
- Evaluación basada en un trabajo final de aplicación

8. DURACIÓN

CARGA HORARIA	
CARGA HORARIA TOTAL	
30hs.	
CANTIDAD DE CLASES TOTALES	
15	

9. REQUISITOS MÍNIMOS DE INSCRIPCIÓN

Estudios secundarios completos y entrevista previa de admisión